



Mars 2019

Brochure fédérale N° 34

# Elections CSE Mode d'emploi

## Pour une CGT conquérante ...



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national 2014-2020  
« Accompagner les branches et les filières dans la réussite de la transition numérique de leurs entreprises et de leurs salariés »





Mars 2019

Brochure fédérale N° 34

# Elections CSE Mode d'emploi

## Pour une CGT conquérante ...



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national 2014-2020  
« Accompagner les branches et les filières dans la réussite de la transition numérique de leurs entreprises et de leurs salariés »

## Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS!

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9<sup>ème</sup> CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1<sup>ère</sup> Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBRESSELLE

Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2<sup>ème</sup> Partie

Brochure n°24 - LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Brochure n°25 - FORFAIT JOURS

Brochure n°26 - LA COMPETITIVITE

Brochure n°27 - 10<sup>ème</sup> CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS

Brochure n°28 - L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1<sup>ère</sup> partie

Brochure n°29 - L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2<sup>ème</sup> partie

Brochure n°30 - Le CSE

Brochure n°31 - POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION

Brochure n°32 - L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE

Brochure n°33 - ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE

# Sommaire

- 6 - *Préambule*
- 7 - *Obligation de négocier*
- 8 - *L'invitation à la négociation du PAP*
- 9 - *Calendrier de la négociation*
- 10 - *Elections partielles*
- 11 - *Conclusions du PAP*
- 12 - *Intervention de l'administration*
- 15 - *Les acteurs de la négociation*
- 13 - *Electeurs et éligibilité*
- 15 - *Présentation des candidats aux élections CSE*
- 16 - *Une représentation équilibrée des femmes et des hommes*
- 18 - *Protection des candidats contre le licenciement*
- 18 - *Le contenu du protocole d'accord préélectoral*
- 22 - *Moyens matériels de vote*
- 23 - *Déroulement des opérations électorales*
- 26 - *Attribution des sièges au quotient électoral*
- 27 - *Attribution des sièges à la plus forte moyenne*
- 28 - *Attribution des sièges au quotient électoral et à la forte moyenne*
- 29 - *Désignation des élus à l'intérieur des listes*
- 30 - *Proclamation des résultats*
- 30 - *Le procès-verbal des élections*
- 31 - *Contentieux électoral*
- 32 - *Démarche syndicale*
- 34 - *Annexes*



## Préambule



***Il nous ait paru important de mettre à disposition de chaque organisation, un mode d'emploi concernant la négociation du protocole électoral.***

Il n'a, à l'évidence, échappé à personne que depuis la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », les règles ont évolué sur les élections professionnelles.

Cette brochure est inséparable de celle concernant le Comité Social Economique [n°30 de Mars 2018] et du livret sur le CSE de novembre 2018 contenant l'ensemble de nos revendications en la matière. Avec cette brochure, nous aurons fait le tour de la question.

C'est dans notre journal le LIEN SYNDICAL que nous vous ferons part des évolutions jurisprudentielles. Il faudra donc continuer à être attentif à la rubrique juridique.

Enfin des outils sont à votre disposition pour vous aider faire de la CGT l'organisation incontournable de votre entreprise :

- Site internet avec cartographie
- Application mobile
- Construction de collectifs locaux ...

Il s'agit de répondre présent partout et de permettre à nos camarades d'avoir une brochure utile à ce type de négociations.

Que chacune et chacun en use et en abuse...

**Noël LECHAT**

# Obligation de négocier

Les entreprises ou établissements d'au moins onze salariés doivent procéder à l'élection des membres du Comité Sociale et Economique (CSE). Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

**Ce calcul doit être opéré mois par mois, il ne doit pas être arrondi.**

Pour décompter cet effectif, il convient de respecter les règles suivantes :

Catégories de salariés	Prise en compte dans l'effectif	Remarques
Salariés sous CDI à temps plein	Oui – intégralement	Y compris les salariés en préavis
Salariés mis à disposition présents dans l'entreprise d'accueil et travaillant depuis au moins un an	Oui – intégralement	Les prestataires de service
Salariés sous CDD intérimaires et intermittents	Oui – au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents même si plus présents dans l'entreprise au moment du calcul	Non prise en compte s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
Salariés dont le contrat est suspendu	Oui	Quelle que soit la cause de la suspension
Salarié à temps partiel	Oui au prorata de la durée du travail	
Salariés détachés à l'étranger	Oui – sous la dépendance de l'entreprise française	
CUI – CIE	Oui...après deux ans sous CDI	
Salariés sous contrat de professionnalisation	Après l'action de professionnalisation sous CDI	

Il ne faut pas prendre en compte dans l'effectif :

- Le chef d'entreprise, salarié ou non,
- Les mandataires sociaux
- Les salariés sous CDD ou intérimaires remplaçant un salarié absent ou dont le contrat a été suspendu
- Les salariés en contrat de professionnalisation et sous CIE.

**Lorsque l'effectif de l'entreprise est resté en dessous du seuil de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, l'employeur peut ne pas renouveler le CSE à l'expiration du mandat de ses membres.**

**Exemple :**

Dans une entreprise pratiquant l'horaire légale de 35h par semaine, il y a :

- 8 salariés à 30heures par semaine
- 5 salariés à 20heures par semaine

L'effectif est calculé de la manière suivante :

$$(8*30) + (5*20) / 35 = 9,71 \text{ unités}$$

**REMARQUE CGT :**

**Il nous faut être vigilant quant au décompte de l'effectif**

## L'invitation à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

Art. L2314-3 et L2324-4 du Code du travail

S'agissant des modalités de l'invitation à négocier le PAP, le code du travail opère une distinction selon le type d'organisations syndicales.

Sont invités par courrier	Sont invités par tout moyen
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'organisation syndicale représentative dans l'établissement ou l'entreprise</li> <li>➤ Celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement</li> <li>➤ Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise remplissant les critères d'ancienneté, de valeurs républicaines et d'indépendance.</li> </ul>

*L'invitation ne se fait plus nécessairement par affichage. Le terme « tout moyen » suppose par voie orale, email...*

**Attention :**

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, si dans un délai de 30 jours à compter de l'information au personnel, aucun salarié ne s'est porté candidat, l'employeur est dispensé de l'invitation des syndicats, et ce faisant, de l'organisation des élections. L'employeur devra dresser un procès-verbal de carence.

A noter : Si la représentativité d'un syndicat ou la participation d'un syndicat à la négociation du PAP est contestée, seul le juge d'instance peut écarter du processus électoral ce syndicat.

**REMARQUE CGT :**

**La CGT doit toujours être convoquée à la négociation**

# Calendrier de la négociation

Art. L2314-3 et L2324-4 du Code du travail

Depuis la loi du 5 mars 2014

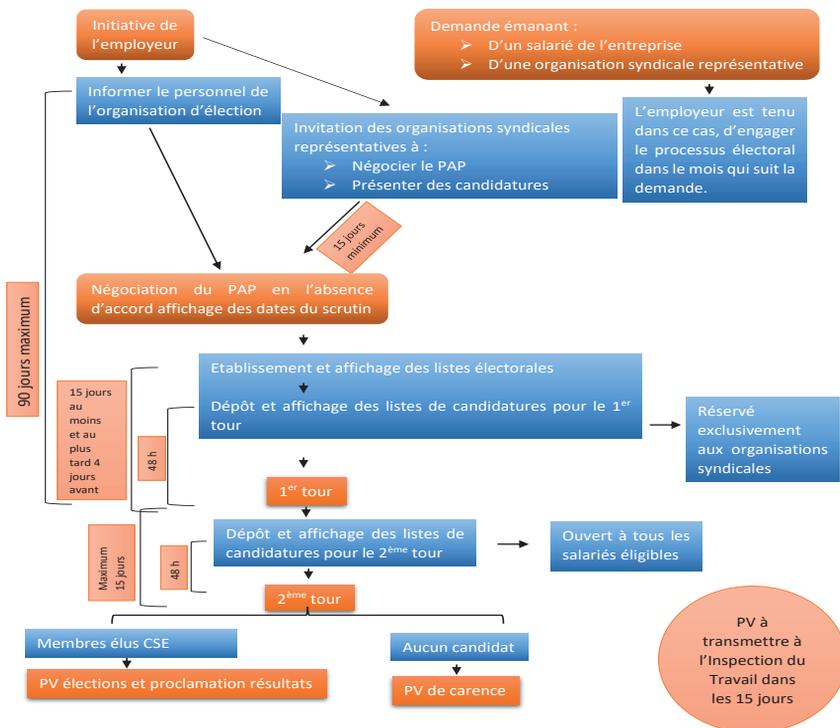
- L'invitation à négocier « doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation ».
- En cas de renouvellement du CSE, l'invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat.

**La reconnaissance de ce délai par l'employeur n'est pas cause d'annulation du PAP.**

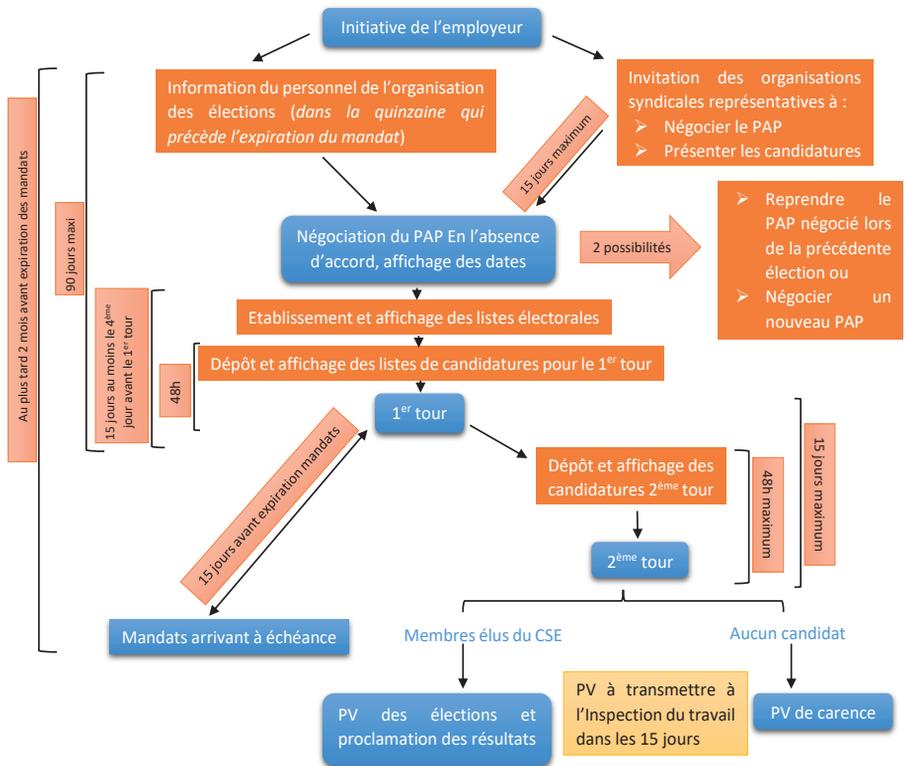
## REMARQUE CGT :

**Rien n'empêche la CGT de provoquer la négociation si l'entreprise tarde par courrier ou mail avec copie inspection du travail**

### 1. Création du CSE



## 2. Renouvellement



# Elections partielles

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si :

- Un collège électoral n'est plus représenté ou
- Le nombre des membres titulaires du CSE se réduit de moitié ou plus.

Mais l'employeur n'est pas tenu d'organiser ces élections partielles si l'un de ces événements :

- Intervient moins de 6 mois avant le terme du mandat des représentants du personnel ou
- Résulte de l'annulation par le juge de l'élection de certains élus pour non-respect de la représentation équilibrée femmes/hommes.

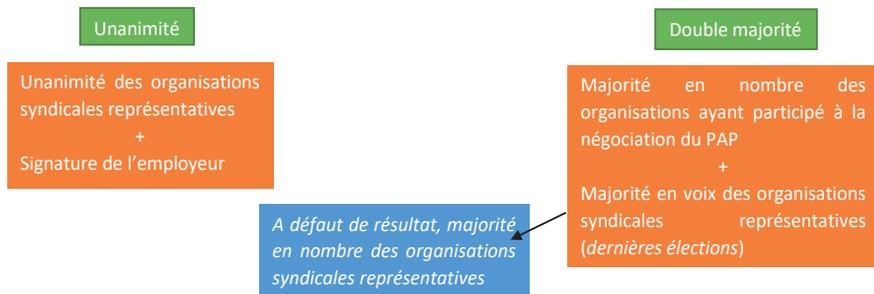
Les élections partielles se déroulent sur la base des dispositions adoptées pour l'élection précédente et les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

# Conclusions du PAP

(Art L2314-3-1 et L2324-4-1 du code du travail)

Il existe deux modes de conclusion du PAP qui dépendent des sujets traités :

- La règle de la double majorité pour la validité du PAP,
- L'unanimité pour certaines dispositions.



L'unanimité concerne les domaines suivants :

- Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux
- Organisation du scrutin en dehors du temps de travail
- Suppression du CSE et du mandat de Délégué Syndical en cas de baisse durable d'effectif (moins de 50 salariés)

La double majorité concerne les domaines suivants :

- Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- Répartition des salariés entre les collèges électoraux
- Augmentation du nombre de membres du CSE
- Maintien du CSE en cas de perte de la qualité d'établissements distincts
- Détermination des établissements distincts
- Répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories s'agissant du Comité Central d'Entreprise
- Modalité d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- Modalités de mise en œuvre du vote électronique (et non de sa mise en place)

**Le protocole d'accord n'est pas nécessairement matérialisé par un même accord global. Il peut consister en plusieurs accords distincts.**

## Contestation de PAP

Le Tribunal d'Instance est compétent en cas de litige. Le PAP répondant aux conditions de double majorité n'est contestable que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public.

## Non-respect des règles de validité

Concernant l'unanimité, le défaut de signature de l'une des organisations syndicales représentatives rend la disposition sans effet.

Concernant la double majorité, le PAP est applicable tant qu'il n'est pas contesté judiciairement.

### Accord de droit commun

- Possibilité de fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans
- Mise en place du vote électronique
- Mise en place d'un CSE dans les entreprises dont les seuils d'effectifs sont en deçà des seuils légaux
- Reconnaissance ou modification d'une UES

## REMARQUE CGT :

**Faire attention aux dispositions qui relèvent de l'unanimité et de la double majorité**

# Intervention de l'administration

La DIRECCTE n'intervient qu'en l'absence d'organisations syndicales où s'il y a désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Le processus électoral est alors suspendu jusqu'à la décision de l'autorité administrative.

Cette intervention porte sur les matières suivantes :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (art.L23614-11 et L2314-13 du code du travail)
- L'existence d'un établissement distinct ou la perte de cette qualité (art. L2314-31 et L2322-5 du code du travail)
- La fixation du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés (art.L2327-7 du code du travail).

Si aucune organisation syndicale ne s'est présentée à la négociation du PAP, c'est l'employeur seul qui en détermine les modalités.

# Les acteurs de la négociation

---

Sont habilités à négocier :

- Le chef d'entreprise ou son représentant
- Les organisations syndicales représentées par
  - Le ou les délégués syndicaux ou
  - En l'absence de délégués syndicaux, un ou des représentants spécialement mandatés à cet effet par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

**L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation du protocole électoral, de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales.**

## Electeurs et éligibilité

---

Pour être électeur dans l'entreprise, il faut :

- Être salarié de l'entreprise et avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise [pour les salariés mis à disposition, être présent dans l'entreprise et y travailler au moins depuis 12 mois en continu]

Une dérogation de l'Inspection du Travail est possible si cette condition d'ancienneté avait pour objet de réduire le nombre d'électeurs à moins de 2/3 de l'effectif. Cette décision peut faire l'objet d'un recours judiciaire.

- Avoir 16 ans accomplis le jour du scrutin
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction ou incapacité aux droits civiques.

**Un directeur salarié de l'entreprise ne peut pas être électeur s'il représente le chef d'entreprise auprès du personnel et exerce ce rôle en vertu d'une délégation d'autorité établie par écrit notamment en matière d'embauche, de licenciement et de discipline même s'il est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.**

Pour être éligible, il faut :

- Être salarié de l'entreprise et électeur,

- Avoir 18 ans accomplis,
- Avoir une ancienneté continue ou non d'au moins d'un an dans l'entreprise,
- Appartenir au collège dans lequel on se présente,
- Ne pas être le conjoint, le partenaire d'un pacte civil de solidarité, le concubin, l'ascendant, le descendant, le frère, la sœur ou l'allié au même degré du chef d'entreprise.

Il est recommandé de demander une copie des listes électorales

Doivent figurer sur ces listes certains renseignements concernant les inscrits :

- Leurs noms et prénoms,
- Leur date d'entrée dans l'entreprise,
- Leur âge ou date de naissance.

**REMARQUE CGT : il faut demander les coefficients pour pouvoir vérifier quand c'est possible l'affectation des salariés dans les collèges. Sinon demander que la catégorie socioprofessionnelle de chaque salarié soit inscrite sur le liste électorale.**

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de titulaires</i>	<i>Nombre mensuel d'h de délégation</i>	<i>Total h de délégation</i>
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650

## Nombre de sièges

3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4299	27	28	756
4300 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	992
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10 000	35	34	1190

## Présentation des candidats aux élections CSE

Pour présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, tout syndicat doit satisfaire à 3 critères de représentativité :

- Indépendance,
- Respect des valeurs républicaines,
- Ancienneté de deux ans dans le champ géographique et professionnelle.

De ce fait, l'ancienneté de deux ans s'apprécie à compter de la date de dépôt des statuts.

**Si l'employeur écarte du 1<sup>er</sup> tour une liste de candidats,  
il convient de saisir le Tribunal d'Instance.**

Les syndicats CGT, qu'ils soient ou non représentatifs, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège lors des élections professionnelles dans l'entreprise.

Un syndicat inter-catégoriel remplit le critère d'audience électoral s'il obtient au moins 10% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections, tous collèges confondus, même s'il n'a pas présenté de candidats dans chacun des collèges.

**ATTENTION : si le syndicat n'indique pas son affiliation à une organisation syndicale lors du dépôt de la liste, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages du syndicat pour sa mesure d'audience au niveau national interprofessionnel tant au niveau des branches que de l'entreprise.**

**ATTENTION : le monopole reconnu aux syndicats au 1<sup>er</sup> tour, interdit aux candidats sans étiquettes syndicales du potentiel 2<sup>ème</sup> tour de se livrer à une activité de propagande électorale avant le 1<sup>er</sup> tour. L'employeur doit faire respecter cette règle sous peine d'annulation des élections.**

Au 2<sup>ème</sup> tour, les candidatures sans étiquettes peuvent aussi se présenter. Un salarié peut être simultanément candidat titulaire et suppléant dans un même collège, et dans ce cas, éventuellement se trouver élu aux deux fonctions. Il est alors automatiquement élu titulaire.

## Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

La liste de candidats au CSE, tant pour les titulaires que les suppléants dans chaque collège devront être composées :

- D'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- Alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application de ces règles cumulatives n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5,
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

En cas de nombre impair de siège à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.

En cas de non-respect de ces règles, le juge d'instance peut, après l'élection selon le cas :

- Annuler l'élection des élus du sexe surreprésenté sur la liste des candidats au regard de la part d'hommes et de femmes du collège, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats,
- Annuler l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas les règles d'alternance.

**Ces annulations n'entraînent pas obligatoirement l'organisation d'élections partielles.**

### **Exemples :**

7 sièges CSE titulaires et 7 sièges CSE suppléants pour le collège 1.

L'entreprise est composée de 80% d'hommes et de 20% de femmes pour le collège 1. Concernant le collège 2, il y a 4 titulaires CSE et 4 suppléants. Ce collège est composé de 40% des hommes et de 60% des femmes.

Aussi,

Collège 1 : Hommes,  $7 \times 80\% = 5,6$  arrondis à 6

Femmes,  $7 \times 20\% = 1,4$  arrondi à 1

Le collège comporte donc 6 hommes et 1 femme, tant au niveau des titulaires, que des suppléants.

Collège 2 : Hommes,  $4 \times 40\% = 1,6$  arrondi à 2

Femmes,  $4 \times 60\% = 2,4$  arrondis à 2

Le collège 2 comporte donc 2 hommes et 2 femmes, tant au niveau des titulaires que des suppléants.

Collège 1

Titulaire	Suppléant
H	F
F	H
H	H
H	H
H	H
H	H
H	H

Collège 2

Titulaire	Suppléant
H	F
F	H
H	F
F	H

# Protection des candidats contre le licenciement

De la même manière que les représentants au CSE élus, les candidats au 1<sup>er</sup> comme au 2<sup>ème</sup> tour bénéficient d'une protection contre le licenciement. Cette protection des candidats est d'une durée de 6 mois.

Cette période court à l'envoi à l'employeur des listes de candidatures par lettre recommandée avec accusé de réception.

Mais cette protection n'est acquise que si :

- La candidature intervient postérieurement à la signature du protocole d'accord préélectoral,
- L'employeur est informé de la candidature avant que l'intéressé n'ait été convoqué à un entretien préalable de licenciement.

Cette protection joue également en faveur :

- Du salarié qui prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de candidature,
- Du salarié demandant l'organisation des élections. Cette protection a une durée de 6 mois qui court à partir de la lettre recommandée à laquelle une organisation syndicale a demandé des élections professionnelles.

**Attention, la protection ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale.**

Pendant la durée de cette protection, l'employeur ne peut licencier ces salariés que s'il a, au préalable,

- Sollicité l'avis du CSE,
- Demandé et obtenu l'autorisation de l'Inspection du Travail.

## Le contenu du protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral doit contenir des clauses relatives :

- A la répartition des salariés dans les collèges électoraux,
- A la répartition des sièges entre les différents collèges,
- Aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Il peut aussi, sous certaines conditions, modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

## 1/ Les collèges électoraux

Les électeurs sont repartis entre deux collèges électoraux :

- 1<sup>er</sup> collège – ouvriers, employés,
- 2<sup>ème</sup> collège – Ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens.

Mais il est possible dans l'accord de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux. **Condition** : signature unanime des organisations syndicales représentatives. Dans le cas où les entreprises comptent moins de 24 salariés, il y a un collège unique.

Dans le cas où les entreprises comptent au moins 25 ingénieurs – cadres, un 3<sup>ème</sup> collège est créé.

- 1<sup>er</sup> collège – ouvriers, employés,
- 2<sup>ème</sup> collège – agents de maîtrise, techniciens,
- 3<sup>ème</sup> collège – ingénieurs, cadres, assimilés cadres.

## 2/ Répartition des salariés et des sièges dans les collèges électoraux

Elle est fixée par l'accord préélectoral. En cas de désaccord, c'est à la DIRECCTE du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné de trancher.

Le processus électoral est alors suspendu jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de la DIRECCTE peut être contestée dans les 15 jours suivant sa notification.

### **a) Répartition des salariés dans les collèges**

C'est sur base de cette répartition que l'employeur établit les listes électorales de chaque collège. Cette répartition se fait au regard des collèges électoraux prévus [collège unique, 2 collèges, 3 collèges].

### **b) Répartition des sièges entre les collèges**

La loi est muette sur cette question. Mais il est logique de répartir les sièges proportionnellement à l'effectif de chaque collège.

#### **Exemple :**

- CSE : 4 sièges titulaires, 4 sièges suppléants
- 52 salariés, dont :
  - 45 dans le 1<sup>er</sup> collège
  - 7 dans le 2<sup>ème</sup>.
- Dans le 1<sup>er</sup> collège  $45/52 = 3,44$  donc 3 sièges
- Dans le 2<sup>ème</sup> collège  $7/52 = 1,34$  donc 1 siège

**ATTENTION : dans un collège électoral, un siège peut être réservé à une catégorie particulière de salariés :**

- **Par obligation légale dans les entreprises de 501 salariés au moins pour les ingénieurs, cadres ou assimilés quand ils ont un effectif de moins de 25 salariés.**
- **Par le protocole d'accord afin qu'une catégorie professionnelle ne soit pas lésée.**

Enfin, le protocole d'accord doit faire figurer la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège.

### 3/ Organisation et déroulement des opérations électorales

#### **a) Les dates du scrutin**

Le 1<sup>er</sup> tour a lieu au maximum 90 jours suivant l'information des salariés du projet et élection

Le 2<sup>ème</sup> tour a lieu au maximum 15 jours après le 1<sup>er</sup> tour.

#### **b) Les heures du scrutin**

Les élections doivent avoir lieu pendant le temps de travail, sauf accord unanime des organisations syndicales. Il faut indiquer que le temps consacré au vote n'entraîne aucune déduction de salaire.

#### **c) Le lieu de vote**

Les élections doivent être organisées dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement. En cas de vote électronique, le protocole d'accord préélectoral pourra y déroger.

#### **d) La date de présentation des candidatures**

Les listes de candidats ne sont en principe valablement déposées qu'après la conclusion du protocole préélectoral. L'employeur est en droit de ne pas tenir compte d'une liste déposée avant.

La date limite du dépôt des candidatures doit être fixée afin que la direction de l'entreprise affiche la liste de candidats le plus rapidement possible.

#### **e) Le bureau de vote**

Un bureau de vote doit être constitué pour chaque collège. Sa composition est fixée par le protocole électoral. Il faut que les membres du bureau soient choisis parmi les électeurs selon un critère objectif.

Un représentant du chef d'entreprise dûment mandaté peut assister en tant que simple observateur au déroulement des élections à condition que cela soit prévu dans le protocole d'accord préélectoral.

Chaque liste de candidats a le droit d'avoir en permanence un délégué dans le bureau de vote. Ces délégués font partie de l'entreprise.

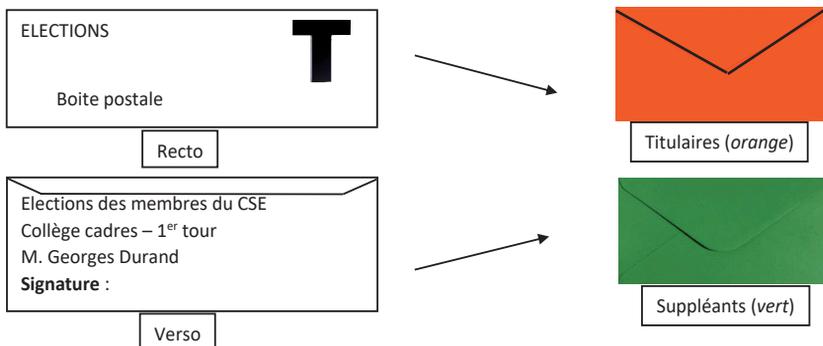
Lors du dépouillement du scrutin le bureau de vote peut se faire aider par les électeurs présents.

### f) Le vote par correspondance

Il doit être prévu dans l'accord préélectoral et assorti de garanties suffisantes de sincérité [liberté et secret du scrutin]. Il est lié à l'absence présumée de certains salariés le jour du scrutin : grand déplacement, maladie, congés...

Il doit obligatoirement avoir lieu sous double enveloppe :

- L'une de réexpédition qui servira à l'acheminement du vote et devra porter les nom, prénom et signature de l'expéditeur, ainsi que la nature de l'élection et le tour concerné.
- L'autre contenant le bulletin de vote et dépourvue de tout signe de reconnaissance.



Seule l'administration postale est qualifiée pour l'acheminement du vote exprimé par un électeur au bureau du scrutin.

Il est conseillé de recourir à une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. La présence d'un représentant de chaque organisation syndicale ou de chaque liste et celle d'un représentant de l'employeur dûment mandaté est nécessaire pour garantir la sincérité du scrutin au moment de l'ouverture de cette boîte.

### g) Les moyens de la campagne électorale

Les syndicats, dans le cadre de l'exercice du droit syndical, peuvent procéder à la propagande par affichage sur les panneaux syndicaux, distribution de tracts, diffusion de publications aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail et convocation à des réunions.

Lorsqu'un accord d'entreprise ou un usage le prévoit, les syndicats peuvent aussi utiliser la messagerie électronique de l'entreprise ou le site intranet de cette dernière. Si le syndicat a son propre site, il peut l'utiliser. Il faut aussi pouvoir faire parvenir aux salariés, quand c'est nécessaire, un appel à candidature.

## h) Autres dispositions

Le cas échéant, la reconnaissance de différents établissements soit être contenue dans le protocole d'accord préélectoral.

Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, il faut déroger à la limitation à 3 mandats successifs : enlever cette limitation.

# Moyens matériels de vote

## 1/ En cas de vote électronique

Il doit être prévu par un accord d'entreprise ou de façon unilatérale par l'employeur. Il devra ensuite être mentionné dans le protocole d'accord préélectoral. Un livret spécifique est à votre disposition.

## 2/ En cas de vote physique

L'employeur doit mettre à disposition des électeurs :

- Des bulletins de vote.

Ils doivent mentionner :

- *Le nom de l'entreprise,*
- *La date du scrutin,*
- *La nature de l'élection à mettre en place ou à renouveler [membres CSE – 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> tour],*
- *Le collège,*
- *La nature des mandats [titulaires, suppléants],*
- *L'appartenance syndicale,*
- *La liste des candidats dans l'ordre indiqué par l'organisation syndicale.*

Les bulletins doivent être fournis en nombre suffisant en fonction du nombre d'électeurs et en nombre égal pour chaque liste de candidats. Ils doivent être de couleur blanche. L'employeur peut mettre à disposition des bulletins sans inscriptions.

- Le moyen d'écrire,
- Des enveloppes.

Il faut prévoir dans le protocole d'accord préélectoral que les enveloppes seront de couleur identique à celle des bulletins de vote pour chaque collège.

### **Exemple :**

Election avec 2 collèges	Collège ouvriers et employés	Titulaires	<b><i>Bulletins et enveloppes orange</i></b>
		Suppléants	<b><i>Bulletins et enveloppes vertes</i></b>
	Collège ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Titulaires	<b><i>Bulletins et enveloppes blanches</i></b>
		Suppléants	<b><i>Bulletins et enveloppes bleues</i></b>

- Des urnes

Il faut prévoir deux urnes par collège, l'une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Elles doivent garantir le secret du vote. Il faut les différencier par des signes apparents.

- Des isoloirs

Les électeurs doivent pouvoir préparer leur vote dans le secret. Un aménagement de local annexe peut suffire.

## **Déroulement des opérations électorales**

Il est possible de demander au juge d'instance, préalablement aux élections, la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin dont les frais sont à la charge de l'employeur.

### **a) Deux tours de scrutin**

Les élections ont lieu par collège, au scrutin de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les élections pour les titulaires et les suppléants, ayant lieu séparément, chaque salarié vote donc, dans son collège, pour :

- 1 liste de titulaires,
- 1 liste de suppléants.

Il n'est pas possible de « *panacher* », c'est-à-dire remplacer le nom d'un ou plusieurs candidats d'une liste par celui de candidats d'une autre liste. Le salarié peut, en revanche, rayer certains noms de la liste.

Ces ratures seront prises en compte dans une certaine mesure au moment du dépouillement du scrutin. Les listes peuvent être incomplètes, c'est-à-dire, prévoir moins de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir, mais elles ne doivent pas en comporter plus.

### **b. 1<sup>er</sup> tour de scrutin**

Au 1<sup>er</sup> jour, seules organisation syndicales représentatives dans l'entreprise sont autorisées à présenter des candidats et à constituer des listes.

Les candidatures des syndicats sont automatiquement reconduites lorsqu'un second tour est organisé, sans que l'organisation syndicale ait à les renouveler sauf dispositions contraires dans le PAP.

### **c. Quorum**

Un second tour est organisé quand le quorum n'est pas atteint. Le Quorum est atteint si le nombre de bulletins de vote est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Les bulletins retenus pour le décompte sont tous les bulletins, à l'exclusion des bulletins blancs et nuls.

#### ***Exemple :***

Electeurs inscrits : 300

Electeurs ayant participé au vote : 160

Bulletins blancs ou nuls : 13

Bulletins valables :  $160 - 13 = 147$

Quorum :  $300/2 = 150 =$  quorum non atteint (le Quorum est apprécié dans chaque collège séparément et à l'intérieur de chaque collège, pour les titulaires et les suppléants séparément).

### **d. Second tour du scrutin**

En absence de quorum, il y a lieu d'organiser un second tour dans les 15 jours suivant le tour. C'est le cas aussi quand il y a carence au premier tour ou en cas de listes incomplètes.

### **e. Déroulement du vote**

Les membres du bureau de vote recueillent la signature de chaque votant sur la feuille d'émargement. L'enregistrement des votes par correspondances se fera sur ce même document une fois que l'ensemble des électeurs présents dans l'entreprise ont voté.

La feuille d'émargement est impérativement signée par l'ensemble des membres du bureau de vote. Le défaut de signature constitue une violation d'un principe général de droit électoral, justifiant à lui seul l'annulation des élections.

## f. Déroulement du scrutin

Le dépouillement doit avoir lieu aussitôt après la clôture du scrutin sous le contrôle du président du bureau de vote. Le bureau de vote peut se faire assister par des électeurs présents au moment de la clôture du scrutin.

- Validité des votes

Constitue un bulletin blanc, une enveloppe contenant effectivement un bulletin blanc, un bulletin dont tous les noms ont été rayés ou une enveloppe vierge.  
Constitue un bulletin nul, un bulletin sans enveloppe, un bulletin panaché, un bulletin contenant le nom d'un salarié non candidat, de candidats pour un autre collège, ou un bulletin contenant des signes distinctifs ou encore une enveloppe contenant deux listes différentes.

Constitue un bulletin valable une enveloppe contenant 2 exemplaires de la même liste, un seul bulletin étant alors décompté, ou un bulletin sur lequel un ou plusieurs noms de la liste ont été rayés.

Il faut annexer au PV des élections les bulletins blancs et nuls, accompagnés de leurs enveloppes, en y indiquant les raisons de leur irrégularité.

- Calcul du quotient électoral

Pour pouvoir déterminer quel candidat est élu, il faut déterminer le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire ni blancs ni nuls, par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir dans le collège.

[*Quotient électoral blanc = Nombre de bulletins valables / Nombre de sièges à pourvoir*]

**Exemple :**

Electeurs inscrits dans le collège : 300

Electeurs ayant participé au vote : 210

Bulletins blancs ou nuls : 12

=====> suffrages valablement exprimés :  $210 - 12 = 198$

Nombre de sièges à pourvoir : 4 titulaires, 4 suppléants

=====> Quotient électoral :  $198/4 = 49,5$

- Attribution des sièges aux différentes listes

L'attribution des sièges se fait

1/ En tenant compte des ratures

2/ Au quotient électoral

3/ A la plus forte moyenne

- Les ratures

**Exemple :**

Une liste comportant 3 candidats a obtenu 21 bulletins.

Candidat 1 : 2 ratures sur 21 bulletins = 9,52%

$$21 - 2 = 19 \text{ voix}$$

Candidat 2 : 1 rature sur 21 bulletins = 4,76%

$$21 - 1 = 20 \text{ voix}$$

Candidat 3 : 3 ratures sur 21 bulletins = 14,29%

$$21 - 3 = 18 \text{ voix}$$

Nombre de voix recueillies par la liste  $(19+20+18) / 3 = 19$  voix

## Attribution des sièges au quotient électoral

L'attribution du quotient électoral consiste à attribuer à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix qu'elle a recueillies contient de fois le quotient électoral.

**Exemple :**

Electeurs inscrits dans le collège : 300

Electeurs ayant participé au vote : 210

Bulletins blancs ou nuls : 12

$$\text{Suffrages valablement exprimés : } 210 - 12 = 198$$

Nombre de sièges à pourvoir : 6 titulaires, 6 suppléants

Quotient électoral :  $198/6 = 33$

Liste A : 100 voix

Liste B : 82 voix dont 12 blancs ==> 70 voix valablement exprimées

Liste C : 28 voix

Application du quotient électoral

Liste A :  $100/33 = 3,03$  ==> cette liste contient 3 fois le quotient électoral. Il lui sera attribué 3 sièges.

Liste B :  $82/33 = 2,48$  ==> cette liste contient 2 fois le quotient électoral. Il lui sera attribué 2 sièges.

Liste C :  $28/33 = 0,84$  ==> cette liste ne contient pas le quotient électoral. Elle n'obtient pas de sièges.

Il reste un siège à pourvoir.

# Attribution des sièges à la plus forte moyenne

---

S'il reste des sièges à pourvoir, ou si un siège n'a pas pu être pourvu par la méthode du quotient électoral, il faut diviser le nombre de voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges déjà attribués augmenté d'une unité, la liste ayant le chiffre le plus élevé, c'est-à-dire la plus forte moyenne, remporte le siège restant.

Il sera procédé successivement à la même opération par chacun sièges non pourvus jusqu'au dernier.

## **Exemple :**

En partant de l'exemple précédent

Liste A : 100 voix et 3 élus

Liste B : 82 voix et 2 élus

Liste C : 28 voix et 0 élu.

Donc,

$$\text{Liste A} = 100 / (3+1) = 25$$

$$\text{Liste B} = 82 / (2+1) = 27,33$$

$$\text{Liste C} = 28 / (0+1) = 28$$

La plus forte moyenne étant celle de la liste C, ce sera elle qui se verra attribuer le 6<sup>ème</sup> siège.

Dans cet exemple, la liste A aura 3 sièges, la liste B 2 sièges et la liste C, 1 siège.

Si dans le calcul de la plus forte moyenne, deux listes obtiennent la même moyenne, le siège sera attribué à celle qui a recueilli le plus grand nombre de voix, et en cas d'égalité de voix, au candidat le plus âgé.

# Attribution des sièges au quotient électoral et à la forte moyenne

## **Exemple :**

Sièges à pourvoir : 6

Suffrages valablement exprimés : 116

Quotient électoral :  $116/6 = 19,33$

3 listes en présence

Liste A avec 5 candidats

Liste B avec 3 candidats

Liste C avec 1 candidat

Liste A		Liste B		Liste C	
A1 = 49 voix		B1 = 29 voix			
A2 = 49 voix		B2 = 29 voix			
A3 = 49 voix		B3 = 29 voix			
A4 = 19 voix					
A5 = 19 voix					
Total = 185 voix		Total = 87 voix		Total = 38 voix	

On calcule le nombre de voix moyenne pour chaque liste :

Liste A :  $185/5 = 37$  voix

Liste B :  $87/3 = 29$  voix

Liste C : 38 voix

L'attribution des sièges au quotient électoral donne les résultats suivants :

Liste A :  $37/19,33 = 1,91 \implies > 1$  siège

Liste B :  $29/19,33 = 1,5 \implies > 1$  siège

Liste C :  $38/19,33 = 1,96 \implies > 1$  siège

Il reste 3 sièges à pourvoir.

Les trois sièges restants doivent être attribués à la plus forte moyenne.

Liste A :  $37/(1+1) = 18,5$

Liste B :  $29/(1+1) = 14,50$

Liste C :  $38/(1+1) = 19$

La liste C obtient la plus forte moyenne. Mais faute de candidats, c'est à la liste A que revient l'élu.

Liste A : 2 élus, liste B : 1 élu, liste C : 1 élu.

On recommence l'opération.

Liste A :  $37 / (2+1) = 12,33$

Liste B :  $29 / (1+1) = 14,50$

Liste C :  $38 / (1+1) = 19$

La liste C obtient la plus forte moyenne, mais faute de candidats, le siège est attribué à la liste B.

Liste A : 2 sièges, liste B : 2 sièges, liste C : 1 siège.

Il reste un siège à pourvoir.

On recommence l'opération.

Liste A :  $37 / (2+1) = 12,33$

Liste B :  $29 / (2+1) = 9,66$

Liste C :  $38 / (1+1) = 19$

La liste C obtient la plus forte moyenne, mais faute de candidats, le siège est attribué à la liste A.

Les 6 sièges sont donc répartis de la manière suivante :

Liste A : 3 sièges – 1 au quotient, 2 à la plus forte moyenne

Liste B : 2 sièges – 1 au quotient, 1 à la plus forte moyenne

Liste C : 1 siège – au quotient.

## Désignation des élus à l'intérieur des listes

---

Deux cas sont à envisager.

1/ Tous les candidats d'une même liste ont obtenu le même nombre de voix ou un nombre de voix différent du fait des ratures ; si le nom a été rayé dans une proportion de moins 10%, alors les sièges attribués sont dévolus selon l'ordre de la présentation de la liste.

2/ Les candidats d'une même liste ont obtenu un nombre de voix différents du fait des ratures faites sur certains bulletins, et si cette proposition est égale ou supérieure à 10%, les candidats concernés sont classés dans l'ordre du nombre de voix qu'ils ont recueillies.

A l'intérieur d'un même collège, il peut y avoir attribution d'un siège réservé à une catégorie professionnelle.

L'attribution d'un siège réservé doit se faire sur la base de deux principes :

- Il convient d'abord de répartir les sièges entre les listes, au quotient et à la plus forte moyenne, et ensuite de pourvoir au siège réservé.
- Ces opérations ne doivent pas avoir pour résultat d'accorder à une liste davantage d'élus qu'elle n'en a obtenu par le jeu du quotient et de la plus forte moyenne.

## Proclamation des résultats

Aussitôt le dépouillement terminé, le président du bureau de vote proclame publiquement les résultats.

C'est cette proclamation qui marque le début du mandat des élus. C'est également cette proclamation qui fait courir le délai de 15 jours pour contester judiciairement la régularité des élections.

### **Exemple :**

Les membres du CSE sont élus au second tour le 1<sup>er</sup> octobre de l'année n. de nouvelles élections ont lieu au cours de l'année n+4 : la nouvelle délégation élue au 1<sup>er</sup> tour le 25 septembre de l'année n+4.

Le mandat des anciens représentants du personnel expire le 30 septembre de l'année n+4 et le mandat des nouveaux élus commence le 1<sup>er</sup> octobre de la même année.

## Le procès-verbal des élections

Le bureau de vote doit dresser le procès-verbal des élections, en autant d'exemplaires que nécessaires :

- 1 exemplaire pour le chef d'entreprise
- 2 exemplaires pour l'inspection du travail
- 1 exemplaire pour le prestataire désigné par le Ministère qui collecte les résultats des élections professionnelles dans les entreprises aux fins d'établir
- 1 exemplaire pour chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats et/ou pour chaque organisation syndicale ayant participé à la négociation du protocole d'Accord Préélectoral.

**Il est conseillé de le prévoir dans le PAP**

Les résultats du 1<sup>er</sup> tour doivent être renseignés, même si le quorum n'a pas été atteint. Par ailleurs, les heures d'ouverture et de clôture du scrutin doivent y être scrupuleusement reportées, conformément aux exigences du Code électoral. Le procès-verbal doit être signé par tous les membres du bureau de vote. En cas d'irrégularités constatées des opérations électorales, ni l'employeur, ni les syndicats ou les salariés ne peuvent d'eux-mêmes annuler les élections pour en organiser de nouvelles. Il appartient aux intéressés de saisir, le cas échéant, le tribunal d'instance, seul compétent pour apprécier si l'irrégularité constatée est susceptible d'entraîner ou non l'annulation du scrutin. Tant que le juge n'a pas été saisi dans le délai légal, le procès-verbal des élections demeure valable.

### **ATTENTION :**

- Il faut calculer les mesures d'audience des syndicats et des candidats le jour même des résultats du 1er tour en raison du délai bref de contestation des élections.

- Il faut être vigilant sur la rédaction des Procès-verbaux, car ils pourraient être classés en anomalies par le Centre de Traitement des Elections Professionnelles (CTEP), qui centralise l'ensemble des résultats dès qu'ils contiennent une mention erronée ou manquante. D'où la nécessité :

- D'être membre du bureau
- De vérifier que l'ensemble des rubriques du Procès-verbal sont bien remplies, notamment l'IDCC (identifiant de la convention collective), le SIRET où se déroule l'élection, la composition du collège.

- Il faut obtenir un exemplaire des Procès-verbaux signés par le bureau de vote et faire parvenir une copie à la Fédération et à l'Union Départementale.

- Enfin, il faut vérifier la présence des Procès-verbaux sur le site du CTEP : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

C'est important pour notre représentativité dans la branche et au niveau national interprofessionnel.

## **Contentieux électoral**

---

L'autorité compétente

- La DIRECCTE, pour :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et à la répartition des sièges entre les collèges,
- La détermination des établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories,
- La perte de qualité d'établissement distinct.

Les décisions des DIRECCTE peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal d'Instance.

- Le Tribunal d'Instance (TI), pour

- La contestation de l'électorat,
- La composition des listes de candidats ou les opérations électorales.

La décision du TI ne peut faire l'objet que d'un pourvoi en cassation.

### **Qui ?**

Le droit de contester les opérations électorales est reconnu

- A l'employeur
- Aux électeurs
- Aux candidats
- Aux organisations syndicales

## Quand ?

Les délais pour saisir le TI sont très courts et diffèrent selon la nature de la contestation :

- Concernant les listes électorales et aux conditions d'électorat (âge, ancienneté dans l'entreprise, qualité de salarié, capacité électorale), le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale.
- Concernant la régularité des élections (effectif, représentativité des organisations syndicales, nombre et composition des collèges électoraux, conditions d'éligibilité, organisation et déroulement du scrutin), le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours au plus tard qui suivent l'élection, c'est-à-dire la proclamation nominative des élus par le bureau de vote. Ainsi, s'il n'y a pas eu de quorum au 1er tour, on pourra attendre le 2<sup>ème</sup> tour.

Les délais de 3 et 15 jours se calculent en jours calendaires. Le jour qui sert de point de départ n'est pas compté.

## Comment ?

La procédure est introduite par une simple déclaration du TI. Elle n'est pas suspensive. Le TI doit statuer dans les 10 jours, sans frais, ni forme de procédure après avoir convoqué toutes les parties intéressées par simple avertissement donne 3 jours à l'avance.

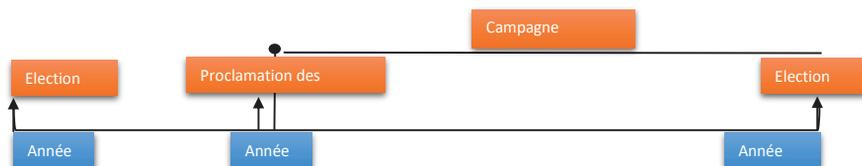
Un avocat n'est pas nécessaire.

La décision du TI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les 10 jours de la notification du jugement. Le pourvoi n'est pas suspensif.

# Démarche syndicale

La négociation du protocole d'accord préélectoral n'est qu'une étape dans le processus des élections professionnelles. Elle peut être précédée au niveau de la négociation de celle du CSE en tant que telle et, le cas échéant, d'un accord sur le vote électronique.

Mais en ce qui nous concerne, l'élection des membres du CSE doit commencer après la proclamation des résultats :



Toute notre activité syndicale doit être orientée « *élection professionnelle* ».

Cela signifie que durant ces quatre ans, la CGT se doit d'avoir une activité soutenue avec des communications récurrentes et des réunions – débats constants avec les salariés. Il ne faut pas attendre la veille des élections proprement dites pour « *découvrir* » que les salariés ont leur mot à dire. Entendre et construire avec eux les revendications pendant ces quatre ans... tel doit être notre façon de travailler.

Enfin, concernant la négociation du protocole électoral, il faut ne pas rester bloqué sur des principes abstraits. En effet, que ce soit en termes d'établissements distincts, du nombre et de la composition des collèges électoraux, ce qui importe, c'est notre présence et la possibilité offerte aux salariés de voter pour la CGT.

Il faut être clair, c'est bien la perception par les salariés de notre CGT qui est déterminante, notamment au regard des contacts que nous aurons su entretenir durant toute cette période. Mais ces contacts doivent donner lieu à de réels débats pour construire des revendications qui prennent en compte les aspirations et les attentes des salariés. C'est pourquoi il faut mettre la question des besoins au cœur de notre stratégie revendicative.



**Profession de loi  
2019-2023**

## C'est les élections chez Econocom !

Du **7 au 15 mai 2019**, vous pourrez élire vos nouveaux représentants siégeant au « comité social et économique » (CSE), regroupant désormais les anciennes instances CE, DP et CHSCT de chacune des entités.

Des élections qui se déroulent dans un contexte où les réorganisations sont devenues notre quotidien, avec leurs sources d'incertitudes et de questionnements pour les salarié-e-s, et continueront de l'être avec la scission dès juin 2019 d'Econocom-Osiatis France en 2 nouvelles entités issues des B.U. ICS d'un côté et IMS/CTSA de l'autre. D'autres réorganisations, scissions ou vente par « appartements » se dessinent pour les années à venir.

***Si vous décidez de nous en donner les moyens, la CGT mettra tout son savoir-faire et expérience, ses compétences et son réseau à disposition des salarié-e-s pour la préservation de leurs intérêts.***

### Notre Bilan : Le syndicalisme un outil au service des salarié-e-s

- 👤 **Les communications régulières, pétitions et sondages** : C'est votre avis qui construit les demandes CGT
- 👤 **Les déplacements sur sites**, au plus proche de votre poste de travail
- 👤 **Les interventions auprès de l'employeur** pour la défense des intérêts collectifs ou individuels des salariés
- 👤 La CGT prône toujours un **front commun** de tous les syndicats afin de peser lors des négociations
- 👤 **L'obtention de primes exceptionnelles** grâce à vos soutiens en nombre aux pétitions CGT
- 👤 **L'écoute et l'assistance** à bon nombre de collègues malmenés par l'employeur, avec un bon taux de réussite
- 👤 En cas de sanctions, nous **accompagnons** des salariés sanctionnés au Conseil des Prudhommes via les défenseurs syndicaux CGT ou en leur proposant les services d'avocats spécialisés
- 👤 **Des avancées sociales** en signant plusieurs accords, en particulier pour la mutuelle/prévoyance et la participation au niveau du Groupe Econocom

### Nos Engagements :

- **L'augmentation du pouvoir d'achat de TOUTES et TOUS**, notamment par le biais de revalorisations salariales ;
- **Fin des disparités & respect des qualifications conventionnelles**, un focus particulier sera porté sur l'évolution de carrière et la politique de formation ;
- **Proximité** : continuer à vous informer des actualités du moment, ayant conscience que Paris n'est pas le site unique d'Econocom, la CGT sera présente partout en France
- **Interactivité** : rapprocher les instances représentatives CSE des salariés par le biais, notamment, de sondages réguliers sur différentes thématiques d'actualité ;
- **Solidarité** : Par le biais des œuvres socio-culturelles du CSE, notamment ;
- **Et bien d'autres sujets** que nous aurons l'occasion de vous détailler... NAO : Pétition / 2000€ entrée de grille / PMSS cadres

<http://econocom.reference-syndicale.fr>

[econocom@cgt.fr](mailto:econocom@cgt.fr)



facebook.com/fsetud



twitter.com/fsetud



youtube.com/fsetud



## C'est les élections professionnelles ! Ne rater pas le coche présentez-vous avec la CGT !

### Pourquoi la CGT ?

**L'autonomie des structures !** Depuis son origine, la CGT considère que les salarié.e.s sont les mieux placé.e.s pour définir leurs besoins et améliorer leurs conditions de travail. Pas de chef, c'est à chaque collectif de travail de décider de ce qui est le mieux pour lui.

**Intégrer le réseau CGT !** C'est être en contact avec des collègues syndicalistes de votre secteur et d'autres. Vous y trouverez un espace pour le partage d'expériences, se soutenir mutuellement ou encore échanger sur les résultats des négociations.

**Se former !** La CGT propose des formations diverses, avec sa fédération et/ou son union locale, tout au long de l'année, pour mieux appréhender les missions d'un.e élu.e et l'activité syndicale. Chaque salarié.e dispose d'un crédit formation de 12 jours par an.

**Une aide juridique au quotidien !** Besoin d'un conseil ? D'un accompagnement pour une procédure ? Nos différentes structures tiennent des permanences juridiques toutes les semaines et travaillent étroitement avec des cabinets d'avocats.

**Le syndicalisme, c'est une aventure collective et individuelle, choisissez la CGT, vous ne le regretterez pas !**

Pour en savoir plus contactez-nous à l'adresse : [x@cgt.fr](mailto:x@cgt.fr)

Notre site web : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

### TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION, Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Etes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

S'informer pour comprendre,  
comprendre pour transformer !



### CGT FSE

DISPONIBLE SUR :



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes  
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil cedex  
Tel.: +33 1 55 82 89 41 - Fax. : +33 1 55 82 89 42



[facebook.com/fsetud](https://facebook.com/fsetud)



[twitter.com/fsetud](https://twitter.com/fsetud)



[youtube.com/fsetud](https://youtube.com/fsetud)



Notice applicable aux élections organisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

**Notice relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique**



Les entreprises d'au moins 11 salariés sont dans l'obligation d'organiser périodiquement l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique d'établir à cette occasion des PV d'élections suivant les modèles aux normes cerfa proposés par le ministère.

Pour vous aider à établir le PV, vous pouvez le saisir en ligne sur le site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

Une fois renseignés, tous les procès-verbaux doivent être **impérativement transmis par voie postale** en :

→ **1 exemplaire** au Centre de Traitement des Elections Professionnelles à l'adresse suivante :

**CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9**

→ **2 exemplaires** aux agents de contrôle de l'inspection du travail dont relève l'entreprise ou l'établissement



Ces 3 exemplaires sont à transmettre dans les 15 jours qui suivent l'élection

**La transmission doit s'effectuer globalement à la fin de l'élection (1 ou 2 tours) pour l'ensemble des collèges.**

**1 copie** du procès-verbal d'élection doit être transmise à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral au sein de votre établissement

**CONSIGNES ET CONSEILS POUR RENSEIGNER LES PROCES-VERBAUX D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

Vous devez établir 1 **procès-verbal par collège et par catégorie titulaire ou suppléant**, en distinguant au recto les résultats concernant le 1<sup>er</sup> tour et au verso les résultats concernant le 2<sup>ème</sup> tour, le cas échéant.

**Attention** : les signatures des membres du bureau de vote et le cachet de l'entreprise doivent toujours être remplis.

**I IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT**

**SIRET de l'établissement** : Il permet d'identifier l'établissement dans lequel s'est déroulée l'élection. Si l'élection concerne les salariés de plusieurs établissements, les SIRET de ces autres établissements doivent impérativement être renseignés au verso du PV, dans le cadre **(VI)** réservé à cet effet.

**Numéro de convention collective (IDCC)** : Il est composé de 4 chiffres (ex. : 1234) et correspond :

- Par principe à la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise
- A défaut à la convention collective de l'entreprise ou au statut de l'entreprise.

**Attention** :

- Ce numéro est obligatoire sur chaque PV, il permet de rattacher les résultats de l'élection à la branche professionnelle concernée.
- Il ne faut pas confondre ce numéro avec le numéro de brochure de la convention collective, ni avec le code NAF / APE attribué par l'INSEE.

En cas de doute sur ce numéro, plusieurs sources d'informations sont disponibles :

- Le site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), rubriques 'Aide à la saisie' et 'Trouver un IDCC'
- La liste des conventions collectives et de leur code IDCC, téléchargeable sur le site du ministère chargé du travail au format **PDF**, ou **tableur**.
- La brochure de la convention collective, qui indique, notamment en couverture, le code IDCC à rapporter.

Par exemple, pour la **convention collective nationale de la coiffure** (...), du 10 juillet 2006 :

- le numéro de convention collective ou **IDCC** est le numéro **2596**, numéro à reporter sur le PV,
- le numéro de **brochure** est le numéro 3159,
- le code APE applicable est le numéro 9602 A.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à votre établissement, l'**IDCC majoritaire**, c'est-à-dire celui couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement, tous collèges confondus, doit être renseigné.

Si votre établissement n'est pas couvert par une convention collective de

branche, inscrivez le code 9999 dans la zone IDCC.

**Élection partielle** : Il est primordial de cocher la case 'Élection partielle' si l'élection communiquée via le procès-verbal ne vise à ne renouveler qu'une partie des membres du comité social et économique.

**II COLLÈGE CONCERNÉ**

Il est indispensable de renseigner les 2 cadres de cette rubrique : aussi bien celui de gauche indiquant le collège électoral, que celui de droite qui porte sur la composition précise du collège.

Si aucun collège légal ne correspond au collège ciblé par le PV, cochez la case « Autre » pour le collège électoral dans la partie de gauche et inscrivez en toutes lettres sa composition dans la partie de droite.

La rubrique « Composition précise du collège » permet de détailler la répartition des salariés, décidée dans le protocole d'accord préélectoral, par l'autorité administrative ou par l'employeur, dans les grandes catégories de personnel définies légalement : ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres.

**Exemple** : les techniciens de niveaux I à III ont été répartis dans le 1<sup>er</sup> collège en raison de la nature de leurs fonctions réellement exercées. Ils sont donc assimilés à des ouvriers ou employés. Par conséquent, dans la rubrique « Dénomination du collège électoral », la case 1<sup>er</sup> collège doit être cochée et dans la rubrique « Composition précise du collège », la case « Ouvriers » ou « Employés » doit être cochée, et non pas celle de « Techniciens ».

**Le collège unique est possible :**

- lorsque l'établissement n'élit qu'un seul titulaire et un seul suppléant,
- si un accord le prévoit et que le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est inférieur à 25 à la date des élections, sauf stipulation conventionnelle prévoyant un nombre inférieur.

**III RÉSULTATS CONCERNANT LE 1<sup>er</sup> TOUR**

Les résultats du 1<sup>er</sup> tour permettent de déterminer les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Veillez à rédiger de façon très lisible :

- en colonne 2a : la désignation des syndicats ou listes candidates,
- en colonne 2b : leur éventuel syndicat professionnel ou interprofessionnel (organisation de branche, confédération) d'affiliation,
- en colonne 3 : le nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste.

Un **PV modèle** est disponible sur le site des élections.

**Attention :** Il est impératif de renseigner le syndicat professionnel ou interprofessionnel d'affiliation indiqué lors du dépôt de la liste de candidatures par le syndicat. En l'absence d'indication lors de ce dépôt, le syndicat d'affiliation ne recueillera pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience, que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou au niveau national interprofessionnel.

Si le quorum n'est pas atteint, il convient de cocher la case correspondante.

**Les résultats du premier tour doivent être complétés quel que soit le nombre de votants.**

Si le quorum n'a pas été atteint, il n'est cependant pas nécessaire de remplir les colonnes 5 à 13 sur la première page du PV (premier tour).

**Cas particulier des listes communes (ententes syndicales) :**

Si une ou plusieurs listes communes ont été déposées, il convient de l'indiquer précisément dans le tableau (V) figurant au recto. La répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les syndicats concernés lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication ou en cas de répartition illicite (total différent de 100%), la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

**(III) RÉSULTATS CONCERNANT LE 1<sup>er</sup> TOUR et**

**(VI) RÉSULTATS CONCERNANT LE 2<sup>ème</sup> TOUR**

Pour les résultats de l'élection, l'onglet 'dépouillement et proclamation des résultats' dans la rubrique 'Organiser mes élections' du [site dédié aux élections professionnelles](#), vous aidera à comprendre les différentes colonnes du PV et à les remplir.

**NB : Le mode de calcul est explicité en en-tête de chaque colonne.**

Si plusieurs pages sont nécessaires pour renseigner les résultats, mentionnez distinctement le numéro de feuillet sur l'ensemble des formulaires et la mention suite à partir du 2<sup>ème</sup> feuillet en rappelant la mention de l'établissement et du collège concernés.

En cas de carence totale, c'est-à-dire lorsqu'aucun candidat n'a pu être élu (carence de candidats au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ème</sup> tour pour les titulaires et suppléants de tous les collèges ou, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, carence de candidats à l'issue d'un délai 30 jours à compter de l'information du personnel par tout moyen de l'organisation des élections par l'employeur), un procès-verbal de carence totale doit être établi et transmis par l'établissement au Centre de Traitement des Elections Professionnelles (cf. adresse dans l'encadré, page 1) et aux agents de contrôle de l'inspection du travail, dans un délai de 15 jours.

(IV) et (VII) SIGNATURES et (X) CACHET

> 3 conditions essentielles pour la validité du procès-verbal.

Pour être valide le procès-verbal doit être signé dans les cadres (IV) et (VII) (le cas échéant, si un 2<sup>ème</sup> tour est organisé) par les membres du Bureau de vote (habituellement composé de 3 personnes). Les noms, prénoms et, le cas échéant, l'organisation syndicale des membres doivent être renseignés.

Le cachet de l'entreprise est également obligatoire dans le cadre (X) pour que le procès-verbal soit valide.

(IX) PERSONNE À CONTACTER DANS L'ENTREPRISE

Indiquez les coordonnées de la personne à contacter pour information complémentaire ou correction d'irrégularités.

Ces coordonnées permettront aux agents du Centre de Traitement des Elections Professionnelles de prendre contact avec votre entreprise, par téléphone, par mail ou bien encore par courrier.

**TRANSMISSION DES DOCUMENTS**

Les procès-verbaux doivent être établis en trois exemplaires.

Dans les quinze jours suivant l'élection, deux exemplaires sont retournés aux agents de contrôle de l'inspection du travail compétente pour votre établissement (vous pouvez trouver les coordonnées en contactant le service de l'inspection du travail de la DIRECCTE), le troisième exemplaire est envoyé au Centre de Traitement des Elections Professionnelles dont l'adresse figure en page 1 de la présente notice.

La transmission doit s'effectuer globalement à l'issue de l'élection pour l'ensemble des collèges et les deux tours et non séparément après chaque tour.

**EXEMPLE :** votre établissement compte 2 collèges d'électeurs, chacun avec un vote titulaires et un vote suppléants, vous devez alors envoyer quatre procès-verbaux :

- 2 PV CSE titulaires : un 1<sup>er</sup> collège et un 2<sup>ème</sup> collège
- 2 PV CSE suppléants : un 1<sup>er</sup> collège et un 2<sup>ème</sup> collège

Il est également obligatoire de transmettre, dès la proclamation des résultats, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et aux organisations syndicales de salariés ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.







## Notice relative au remplissage des PV des élections professionnelles 7 RAPPELS IMPORTANTS POUR BIEN REMPLIR VOTRE FORMULAIRE

Les procès-verbaux des élections contribuent au calcul de l'audience syndicale, au niveau de l'entreprise, de la convention collective de branche et au niveau national interprofessionnel.

Afin qu'il soit correctement pris en compte, un procès-verbal est établi pour chaque collège.

Par ailleurs, les points suivants appellent une attention particulière :

1

A l'issue des élections, pensez bien à transmettre dans les 15 jours : 1 exemplaire des procès-verbaux au centre de traitement du ministère chargé du travail (le CTEP), 2 exemplaires à un agent de contrôle de l'inspection du travail et 1 copie à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral.

Si un 2<sup>ème</sup> tour d'élection a lieu, attendez la fin de ce 2<sup>ème</sup> tour pour transmettre vos procès-verbaux.

Pour rappel,  
l'adresse du CTEP :

**CTEP**  
**TSA 79104**  
**76934 ROUEN CEDEX 9**

2

Renseignez toujours le numéro de SIRET de l'établissement où s'est déroulée l'élection dans le cadre (I) et également dans le cadre (VII) si d'autres établissements sont concernés par l'élection

3

L'IDCC doit être impérativement renseigné dans le cadre (I). Ce code à 4 chiffres (ex : 1234) définit :

- Par principe, la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise,
- A défaut, la convention d'entreprise ou le statut de l'entreprise.

En cas de doute, consultez le site [elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://elections-professionnelles.travail.gouv.fr) rubrique 'Trouver mon IDCC'.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à l'établissement, l'IDCC majoritaire, c'est-à-dire celui couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement doit être renseigné.

**Si l'établissement n'est pas couvert par une convention collective de branche, inscrivez le code 9999**

4

S'il y a eu carence de syndicats candidats au 1<sup>er</sup> tour de votre élection, cochez « OUI » dans le cadre (III) à la question « Y a-t-il eu carence de candidatures ? »

Attention : en cas de carence de candidatures au 1<sup>er</sup> tour et de tenue d'un 2<sup>ème</sup> tour de scrutin, reportez les résultats de ce 2<sup>ème</sup> tour de scrutin sur la 2<sup>ème</sup> page du formulaire.

S'il y a eu carence totale de candidatures constatée pour tous les collèges à la fois aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> tours des élections professionnelles et que l'institution n'a pas pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence pour tous les collèges, disponible sur le site, doit être établi et transmis au CTEP, ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont relève votre établissement.

5

Dans les résultats du 1<sup>er</sup> tour, à la suite du nom d'un syndicat en colonne 2a, précisez le cas échéant son organisation syndicale d'affiliation en colonne 2b du tableau, telle qu'indiquée dans la liste de candidatures déposée par le syndicat. Cette information est essentielle pour la prise en compte des suffrages dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

6

Dans les résultats du 1<sup>er</sup> tour, vérifiez que la somme des bulletins recueillis par les listes syndicales en colonne 3 du tableau est bien égale au total des « suffrages valablement exprimés » de la ligne « D ».

*Exemple : Liste « A » recueille 10 suffrages, liste « B » recueille 20 suffrages, liste « C » recueille 15 suffrages, alors le nombre de « suffrages valablement exprimés » doit être égal à 45.*

Ne pas confondre la colonne 3 qui présente les résultats obtenus par les listes syndicales avec la colonne 4 où sont renseignées les voix obtenues par chaque candidat, susceptibles d'être inférieures à celles de la liste en raison des possibilités de raturage.

7

Si le procès-verbal est établi par le bureau de vote dans le cadre d'un système de vote électronique, toutes les informations demandées dans le Cerfa doivent y figurer, et notamment :

- Le code IDCC de convention collective en cadre (I)
- Les informations sur les collèges électoraux que comporte votre élection et leur composition (ouvriers, employés, techniciens...) en cadre (II)
- L'emplacement réservé aux signatures des membres du bureau de vote, cadres (V) et (VI)
- L'emplacement du cachet de votre entreprise, cadre (X)

Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Une notice complète et un PV modèle peuvent également y être téléchargés.





## Notice relative au remplissage des PV des élections professionnelles 7 RAPPELS IMPORTANTS POUR BIEN REMPLIR VOTRE FORMULAIRE

Les procès-verbaux des élections contribuent au calcul de l'audience syndicale, au niveau de l'entreprise, de la convention collective de branche et au niveau national interprofessionnel.

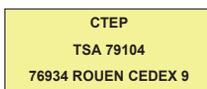
Afin qu'il soit correctement pris en compte, un procès-verbal est établi pour chaque collègue.

Par ailleurs, les points suivants appellent une attention particulière :

- 1** A l'issue des élections, pensez bien à transmettre dans les 15 jours : 1 exemplaire des procès-verbaux au centre de traitement du ministère chargé du travail (le CTEP), 2 exemplaires à un agent de contrôle de l'inspection du travail et 1 copie à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral.

Si un 2<sup>ème</sup> tour d'élection a lieu, attendez la fin de ce 2<sup>ème</sup> tour pour transmettre vos procès-verbaux.

Pour rappel,  
l'adresse du CTEP :



- 2** Renseignez toujours le numéro de SIRET de l'établissement où s'est déroulée l'élection dans le cadre (i) et également dans le cadre (vii) si d'autres établissements sont concernés par l'élection

- 3** L'IDCC doit être impérativement renseigné dans le cadre (i). Ce code à 4 chiffres (ex : 1234) définit :

- Par principe, la convention collective de branche appliquée à l'établissement ou à l'entreprise,
- A défaut, la convention d'entreprise ou le statut de l'entreprise.

En cas de doute, consultez le site [elections-professionnelles.travail.gouv.fr](https://elections-professionnelles.travail.gouv.fr) rubrique 'Trouver mon IDCC'.

Si plusieurs IDCC s'appliquent à l'établissement, l'IDCC majoritaire, c'est-à-dire celui couvrant le plus grand nombre de salariés de l'établissement doit être renseigné.

**Si l'établissement n'est pas couvert par une convention collective de branche, inscrivez le code 9999**

- 4** S'il y a eu carence de syndicats candidats au 1<sup>er</sup> tour de votre élection, cochez « OUI » dans le cadre (iii) à la question « Y a-t-il eu carence de candidatures ? »

Attention : en cas de carence de candidatures au 1<sup>er</sup> tour et de tenue d'un 2<sup>ème</sup> tour de scrutin, reportez les résultats de ce 2<sup>ème</sup> tour de scrutin sur la 2<sup>ème</sup> page du formulaire.

S'il y a eu carence totale de candidatures constatée pour tous les collègues à la fois aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> tours des élections professionnelles et que l'institution n'a pas pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence pour tous les collègues, disponible sur le site, doit être établi et transmis au CTEP, ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont relève votre établissement.

- 5** Dans les résultats du 1<sup>er</sup> tour, à la suite du nom d'un syndicat en colonne 2a, précisez le cas échéant son organisation syndicale d'affiliation en colonne 2b du tableau, telle qu'indiquée dans la liste de candidatures déposée par le syndicat. Cette information est essentielle pour la prise en compte des suffrages dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

- 6** Dans les résultats du 1<sup>er</sup> tour, vérifiez que la somme des bulletins recueillis par les listes syndicales en colonne 3 du tableau est bien égale au total des « suffrages valablement exprimés » de la ligne « D ».

*Exemple : Liste « A » recueille 10 suffrages, liste « B » recueille 20 suffrages, liste « C » recueille 15 suffrages, alors le nombre de « suffrages valablement exprimés » doit être égal à 45.*

Ne pas confondre la colonne 3 qui présente les résultats obtenus par les listes syndicales avec la colonne 4 où sont renseignées les voix obtenues par chaque candidat, susceptibles d'être inférieures à celles de la liste en raison des possibilités de raturage.

- 7** Si le procès-verbal est établi par le bureau de vote dans le cadre d'un système de vote électronique, toutes les informations demandées dans le Cerfa doivent y figurer, et notamment :

- Le code IDCC de convention collective en cadre (i)
- Les informations sur les collèges électoraux que comporte votre élection et leur composition (ouvriers, employés, techniciens...) en cadre (ii)
- L'emplacement réservé aux signatures des membres du bureau de vote, cadres (iv) et (v)
- L'emplacement du cachet de votre entreprise, cadre (x)

Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Une notice complète et un PV modèle peuvent également y être téléchargés.



## Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41  
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)